

(一財)建設業振興基金における 担い手確保・育成の取組みについて

一般財団法人建設業振興基金 経営基盤整備支援センター 長谷川 周夫
人材育成支援総括研究部長

1 はじめに

建設産業にとって現下の最重要課題の一つは、これからの業界を支える担い手の確保と育成であることは異論のないところであろう。その背景には、長年にわたる建設投資の下落基調の中で、産業としての魅力や人を育てていく余力が失われ、建設産業への入職者が減少し高齢化が進んでいることがある。このまま推移すれば、建設産業の担い手が大幅に不足し、社会資本や各種建築物を整備・管理し、国土・地域をつくり、まもるという建設産業が果たしてきた機能に重大な支障が生じることが懸念される。

このことへの危機感から、国土交通省においては、副大臣をトップに関係者からなる建設産業活性化会議が設置され、平成26年6月に総合的な人材確保・育成対策が取りまとめられた。対策は、適正な賃金水準の確保や社会保険未加入対策の強化等、処遇改善の徹底を始めとして、若手の活躍、将来を見通すことのできる環境整備、教育訓練の充実強化、女性の活躍の推進、建設生産システムの省力化・効率化・高度化等多岐にわたっている。これらの取組みは、関係者が総力を挙げて取り組まなければならないものであり、(一財)建設業振興基金は、主として対策の一つの柱である教育訓練の充実強化を担うことになっている。以下、当基金における担い手確保・育成の取組みを中心にご紹介する。

2 建設産業担い手確保・育成 コンソーシアムについて

(1) コンソーシアムの概要

教育訓練は息の長い仕事である。また苦勞をして育てた技術者・技能者がこれからという時に辞めてしまうこともあり、企業にとっては、リスクの大きい仕事でもある。建設産業においては、元請企業は、直接建設生産にあたる技能労働者を雇用せず、更には1次下請も直接雇用の技能労働者を減らし、2次以下に委ねているなど重層下請構造が進んでしまっている。このため、特に今後の担い手不足が懸念される技能労働者については、教育訓練を行うべき主体が、著しく弱体化するか、もしくは不明確になってきている。

若者を建設産業に呼び込むためには、若者の一生を引き受ける覚悟が必要であるが、教育訓練の本来の実施主体たるべき企業は中小零細企業が多く、企業単独での取組みには限界があるのも事実である。このため、次代の担い手の教育訓練については、1企業の枠組みを超えて、建設業界全体の問題として捉え、業種毎の団体だけでなく、建設産業関連の各団体が相互に連携し、更に国や地方公共団体等の行政機関や教育機関等関係者を幅広く巻き込んで、地域ぐるみ、業界ぐるみで取り組んでいくことが一つの解決策になるのではないだろうか。

「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」(以下、「コンソーシアム」という)は、このよう

な問題意識の下、担い手確保・育成について、実績、知見、能力を有し、今後の取組みについての意志を有するメンバーにより、当基金を事務局として平成26年10月に立ち上げられた。この種の組織にはよくある「〇〇協議会」等とはせず、あえて「コンソーシアム」(=共同事業体)という文言を用いたのは、まさに今が行動の時であり、関係者が知恵を出し合い、力を合わせて、必要な事業に取り組むという決意を示すためである。

コンソーシアムの事業推進に当たっては、アクションプログラムを策定し、当基金を含め関係団体等からの拠出によって造成された「担い手育成基盤整備基金(ソフト事業分)」(合計5億円を予定)を活用して、平成26年度から5年間を目途に計画的に事業展開していくこととしている。現在は、平成27年4月に策定したアクションプログラム第2版に基づき、担い手不足が特に懸念される、いわゆる野丁場系の技能者¹に当面の重点を置いて、以下に述べる「地域連携ネットワーク」の構築支援を始めとした事業を推進しているところである(図1)。

(2) 地域連携ネットワークの構築支援

これまでも地域の建設産業団体では、インターンシップや出前講座など、入職促進のため様々な

事業を行ってきた。しかしながら、人口減少が進む中、他産業も人材確保に向け取組みを強化しており、人材争奪戦とも言うべき状況に突入している。建設産業として優秀な人材を確保するとともに、入職した若者を離職させることなく定着させ、一人前に育てていくため、更なる対策の強化が求められているのである。

このためコンソーシアムにおいては、地域における総合工事業団体、専門工事業団体等の建設業関係団体が核となって、行政、教育機関、職業訓練機関等からなる担い手確保・育成のための教育訓練体系構築のための枠組みを「地域連携ネットワーク」として位置づけ、各地での立上げを支援している。この地域連携ネットワークが主体となって、関係者の力を結集して、既存施設も活用しながら、地域の実情やニーズに応じた効果的な教育訓練を行うことが期待される。

ネットワークの立上げ支援に当たっては、地域のニーズや事業熟度等を踏まえ、地域における予備的なフィージビリティの調査や具体的な事業実施に至るまで、段階的に支援を行っていくこととしている。平成27年10月現在、全国で25ヵ所が選定されており、各地でユニークな取組みが始まりつつあるが、引き続き、それら各ネットワークにおけ

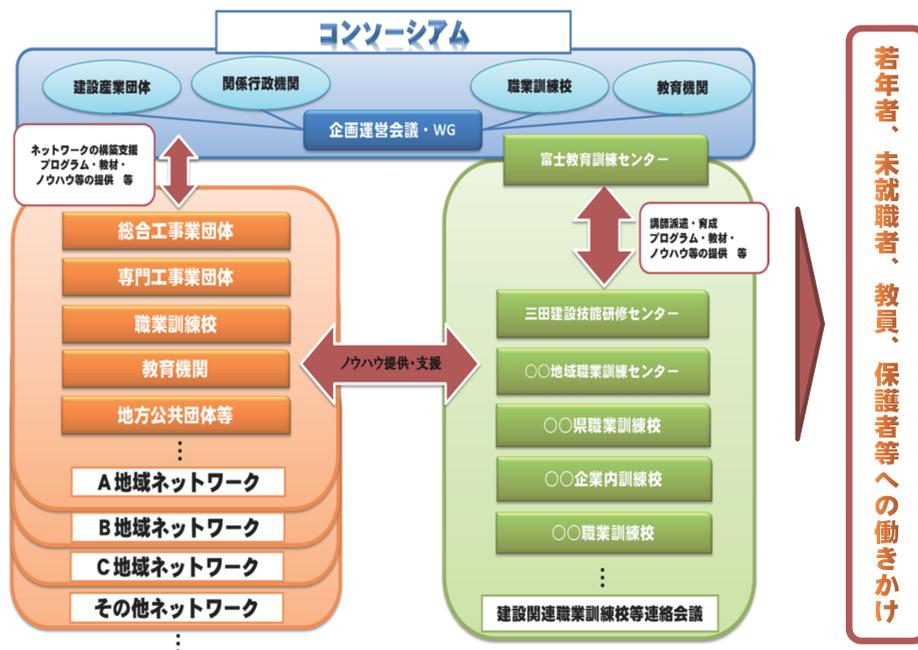


図1 建設産業担い手確保・育成コンソーシアムの概要

1 「野丁場系の技術者」とは、土木・建築工事における「とび」、「鉄筋」、「型枠」、「設備」、「仕上」等の技能労働者(いわゆる「町場」と言われる「建築大工」を除く)を言う。

る事業の具体化の支援を行うとともに、来年度に向けて、更なる地域の拡大を目指したい(表1)。

表1 平成27年度 地域連携ネットワーク構築支援実施状況

1. 平成27年度 予備調査

No.	地域	事業管理者
1	北海道	(一社)北海道建設業協会
2	群馬県	群馬県板金工業組合
3	埼玉県	(一社)埼玉県建設産業団体連合会
4	神奈川県	(一社)横浜建設業協会
5	関東ブロック	建設産業専門団体関東地区連合会
6	長野県	(一社)長野県建設業協会
7	広島県	(一社)広島県建設工業協会
8	島根県	(一社)島根県建設業協会
9	山口県	(一社)山口県建設業協会
10	香川県	建設産業専門団体四国地区連合会
11	愛媛県	(一社)愛媛県建設業協会
12	福岡県	(一社)福岡県建設専門工事業団体連合会
13	佐賀県	(一社)佐賀県建設業協会
14	鹿児島県	(一社)鹿児島県建設業協会

2. 平成26年度予備調査実施団体のうち、平成27年度実施事業に移行した団体

No.	地域	事業管理者
1	宮城県 (東北ブロック)	(一財)みやぎ建設総合センター
2	福島県	(一社)福島県建設業協会
3	群馬県	(一社)群馬県建設業協会
4	静岡県 (中部ブロック)	(一社)静岡県建設業協会
5	愛知県 (中部ブロック)	(一社)愛知県建設業協会
6	岐阜県 (中部ブロック)	(一社)岐阜県建設業協会
7	三重県 (中部ブロック)	(一社)三重県建設業協会
8	石川県	(一社)石川県建設業協会
9	近畿ブロック	関西鉄筋工業協同組合

※参考：平成26年度より実施事業を行っている団体

No.	地域	事業管理者
1	兵庫県	(一社)兵庫県建設業協会
2	長崎県	長崎県建設産業団体連合会

(3) 教育訓練基盤等の充実・強化

全国各地域における地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築を支援するため、コンソーシアムは、富士教育訓練センター等との連携を図りつつ、以下に挙げる、プログラム・教材等の整備や広報素材の提供を始め、教育訓練に必要な条件整備、コンテンツの提供を行うこととしている。

①プログラム・教材等の整備

建設産業は多種多様な職種からなり、求められ

る技術・技能も、見習いから中堅、熟練となるに従い、高度かつ幅広くなっていく。地域連携ネットワーク等において効果的な教育訓練を実施していくためには、対象職種や教育訓練を受ける者のレベルに応じた体系的かつ効率的なメニュー例を、コンソーシアムとして提示していくことが求められている。

これまで、厚生労働省関係機関において全産業の一定の職種を対象に、求められる技能レベル等を示した職業能力基準が作成されてきた例はあるが、かなり精緻であり、また建設業の場合、一部の職種でしか作成されていないこともあって、普及しているとは言い難い状況にある。

このような状況を踏まえ、コンソーシアムの下に、学識経験者、業界関係者、実務担当者等からなる「プログラム・教材等ワーキンググループ」(以下「WG」という)を設置し、効果的な教育訓練を行うための条件整備の第一歩として、建設産業の職種に応じた、より使いやすい簡易な職業能力基準の整備に着手することとした。

具体的には、まず職種毎に技能者のレベルを「レベル1(見習い技能者)」、「レベル2(中堅技能者)」、「レベル3(職長、熟練技能者)」、「レベル4(基幹技能者)」の各レベルに段階的に分類した上で、それぞれのレベルで求められる職務、技能、資格等について体系的に整理する。加えて、担い手確保の観点から入職前の生徒・未就職者等も視野に入れ、そのレベルを「プレ入職」として位置づけ、教育段階から就業段階までシームレスに必要な教育訓練が受けられることを目指し、建設産業への入職促進に必要な教育訓練についても体系化を目指している(表2)。

平成27年度は、軀体系の鉄筋、型枠、とびの他、左官を加えた4職種を対象職種として取り上げ、それぞれの専門工事業団体とも連携を図りながら職業能力基準を作成中であるが、安全管理、原価管理、関係法令に関する知識やコンプライアンス等、各職種共通に求められるものも多ことから、「共通編」についても併せて作成している。今年度中に概ね成案を得ることとし、来年度以降はその普及に向けた取組みについて検討を進めつ

表2 新たな職業能力基準のイメージ

		プレ入職	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
経験年数(目安)		0年	入職～3年	4年～10年	10年～	15年～
対象		生徒・未経験者等	見習技能者	中堅技能者	職長・熟練技能者	基幹技能者
職務・技能		・建設産業入職の動機付けとなる基本的な職種への理解。 ・ものづくりで必要となる基礎的な技術・技能の理解。 ・技能実習等を通じた現場業務への理解。	・職長に指示された作業を、手順に基づき他の作業者と一緒に実施する能力を持つ。	・職長から分担された作業を手順に基づき正確に実施する能力を持つ。 ・施工図等を作成し、職長の確認を得て自分で加工する能力を持つ。 ・「サブ」は職長の補佐としての確かな作業指示を行う能力を持つ。	・施工図を作成、または確認し、作業者に作業指示を出し、作業手順や方法を熟知した上で効率良く迅速に高い精度の作業を遂行する能力を持つ。	・現場管理や工法、技術等について顧客(元請、発注者)と協議し、現場状況に応じた施工方法等の改善提案や他職種との調整を行う能力を持つ。
主な資格講習	安衛法		特別教育・技能講習 安全衛生教育(雇入れ時)	作業主任者 職長・安全衛生責任者 主任技術者	RST・新CFT講座 職長・安全衛生責任者	職長・安全衛生責任者
	建業法			← 2級施工管理技士	1級施工管理技士	登録基幹技能者 監理技術者
	能開法	3級技能士		2級技能士	1級技能士 職業訓練指導員	
教育訓練主体		高校(工業等)、専門学校 民間職業訓練施設(富士教育訓練センター等) 建設産業団体 地域連携ネットワーク 等	民間職業訓練施設(富士教育訓練センター、企業内訓練施設等) 公共職業能力開発施設 地域連携ネットワーク 等	民間職業訓練施設(富士教育訓練センター、企業内訓練施設等)	民間職業訓練施設(富士教育訓練センター、企業内訓練施設等)	各団体基幹技能者講習 等

つ、更に他職種についても作成に着手する予定である。

これら職業能力基準の整備と並行して、WGにおいては、必要な教育訓練メニューの検討のため、富士教育訓練センター等の各地域の職業訓練施設や建設業団体で実施している各種コースや事業メニューを対象に、採用されているプログラムや使用教材等について詳細な調査を実施している。現在各機関で実施されているコース等の多くは、前述の職業能力基準で言えば、レベル1またはプレ入職を対象としたものであるが、それぞれの教育訓練のプログラム・教材等実施内容について分かりやすく取りまとめ、他地域における教育訓練の参考としていただくため、順次提供しているところである。また調査の中で明らかになってきたことは、特に、レベル1またはプレ入職に対応した、基礎的な知識・技能を教育するための汎用的な教材が極めて少ないということである。このため、WGでは、まず建築躯体系職種のレベル1またはプレ入職向けに、建設産業の役割、建築工事の進め方、基礎的な図面の見方、道具の使い方等を分かりやすく解説した教材を試行的に作成したところであり、現在それを、後述の「建設労働者緊急育成支援事業」において活用を開始している。

②戦略的広報の推進

建設産業への入職促進のためには、若者や保護者、教育関係者に対し、建設産業への理解を深めていただけるよう、土木・建築のものづくりの楽しさや、国土・地域を支える仕事でありやりがい

のある仕事であることなど、従来にも増して積極的に情報発信していくことが重要である。

コンソーシアムでは、各地域・団体等で行われている取組みやコンソーシアムでの成果等について、関係者間で情報共有するとともに、それらを広く一般へ情報発信していくため、建設産業団体や行政機関、建設企業による若年者入職促進等に資する様々な事業に関する情報や、コンソーシアムが作成したコンテンツ等を集約したポータルサイト「建設現場へGO!」を開設し、それを軸にWEBによる積極的な広報を展開している。

その中には、建設現場の様々な職種を紹介し、働いている方々の声を掲載した「18歳のハローワーク」、建設産業で働く女性にスポットを当てた「建設産業で働く女性がカッコイイ」、建設産業の魅力をアピールするため各団体等が作成した動画を集めたサイト等様々なコンテンツを取り揃えている。今後更に内容の充実を図っていく予定であるので、是非一度ご覧いただきたい。

この他にも、当基金が事務局を務める建設産業戦略的広報推進協議会において、関係業界団体等と連携して、児童・生徒に建設産業の役割や魅力などを直接語りかけ交流を行う、「キャラバン」を実施しているところである。今年度は、これまで実施してきた工業高校だけでなく、さいたま市内の小中学校で実施したところであり、全国各地における同様の取組みの参考となるよう、キャラバンの実施状況や用いた教材・シナリオ等についてホームページで公開している。

(4) 職業訓練校ネットワークの構築

(「建設関連職業訓練校等連絡会議」)

我が国において職業教育の一翼を担っている職業訓練校には、公共セクターが運営する高等技術専門学校、ポリテクセンターや、組合等が運営する民間の認定職業訓練校がある。これら訓練校のうち建設関連のコースを有するものについて見ると、設計、施工管理等技術者向けか、技能者についてもいわゆる町場の木造建築大工等を対象とするものが多く、野丁場系職種の養成コースを有しているものは極めて少ないのが現状である。コンソーシアムでは、野丁場系の技能者の確保・育成に当面の重点を置くこととしており、これらを対象とした地域連携ネットワークの取組みを支援するために、富士教育訓練センター等、野丁場系技能者のコースを有する職業訓練校間の相互協力を行うための場として、「建設関連職業訓練校等連絡会議」(通称「富士サミット」)を立ち上げた。

同会議においては、前述のWGの活動と連携を図りながら、各校のカリキュラム等についての情報共有と対外的提供、講師候補者に対する教育実習による講師養成への支援等を通じて、全国各地

における教育訓練体系構築をサポートしていくこととしている。

3 建設労働者緊急育成支援事業について

建設労働者緊急育成支援事業は、建設産業の担い手確保のため、建設産業関係団体等民間が主体となって、離転職者、未就職者等を対象に、建設産業への入職を希望する者の「募集」、基本的な技能・資格を取得するための「職業訓練」、訓練修了後の建設企業への「就職あっせん」までをパッケージで行う厚生労働省所管の事業である。同省は平成27年度からの5年間で技能労働者5,000人の養成を目指しており、今年度は約6億円が予算措置され、当基金が同事業を受託することとなった。

現在、当基金においては、北は北海道から南は沖縄までの16の建設産業関係団体と連携し、重機オペレーターや建築、土木の駆体系職種のほか内装仕上げ等の様々なコースを設定し、順次、募集、訓練等を開始しているところであり、コンソーシアム事業とも連携を図りながら、より一層効果的な事業実施に努めていきたい(表3)。

表3 平成27年度 建設労働者緊急育成支援事業の実施状況

拠点	所在地	設置コース
(一財)建設業振興基金(中央拠点)		重機オペレーター
		駆体系技能者(建築/鉄筋)
		土木系技能者
		仕上系技能者(内装)
(一社)北海道建設業協会内	北海道	駆体系技能者
(一財)みやぎ建設総合センター内	宮城県	駆体系技能者(建築・土木)
全国基礎工業協同組合連合会内	東京都	基礎杭作業員
		杭打ち機オペレーター
(一社)日本基礎建設協会／(一社)日本機械土工協会内	東京都	建設機械オペレーター
(一社)東京都中小建設業協会内	東京都	建設工事基礎
建設産業専門団体関東地区連合会内	東京都	駆体系技能者(とび土工)
		仕上系技能者
(一社)神奈川県建設業協会内	神奈川県	駆体系技能者(型枠・鉄筋)
(一社)全国クレーン建設業協会神奈川支部内	神奈川県	クレーンオペレーター(ビギナー/マスター)
建設産業専門団体中部地区連合会内	愛知県	調整中
(一社)兵庫県建設業協会内	兵庫県	駆体系技能者(型枠・鉄筋、とび土工)
建設産業専門団体近畿地区連合会内	大阪府	駆体系技能者(型枠・鉄筋、とび土工)
(一社)高知県建設業協会内	高知県	駆体系技能者(土木)
(一社)福岡県建設専門工事業団体連合会内	福岡県	駆体系技能者
		仕上・設備系技能者
長崎県建設産業団体連合会内	長崎県	駆体系技能者(鉄筋)
(一社)宮崎県建築業協会内	宮崎県	駆体系技能者(とび、型枠、鉄筋)
		仕上系技能者(内装)
(一社)沖縄産業開発青年協会内	沖縄県	駆体系技能者(型枠、鉄筋、足場)
		設備系技能者(管工事、弱電工事、給排水衛生工事)

4 富士教育訓練センターの 建替えについて

富士教育訓練センターは、建設専門工事業団体が中心となって、静岡県富士宮市の旧建設省（現国土交通省）建設大学校朝霧校の施設を活用して平成9年4月に開校した、建設技能者・技術者の教育訓練施設である（施設は当基金が払下げを受け同センターに無償貸与中）。開校以来、数多くの技能者・技術者の養成に大きな役割を果たしてきたが、センター内の各施設の大半が建設大学校当時からのものであるため、老朽化が著しい。

同センターは、建設産業の担い手に対する教育訓練において、引き続き中核的な役割を果たしていくことが期待されており、平成25年の太田国土交通大臣（当時）の視察を契機に、建替えについての機運が盛り上がり、このほど、自主財源に加え、当基金を含め関係団体や有志による拠出金、厚生労働省からの助成金等を財源として、建替え事業に着手する運びとなった。

事業予算は30億円で、訓練生の居住環境を改善することを主眼として、食堂、浴室等からなる共用棟と宿泊棟（宿泊人数を現在の約1.5倍（約350人）に拡大）の整備に着手したところであり、平成29年4月供用を目指し工事が進められている。更に同センターにおいては、今回事業予算の関係で見送ることとした教室棟の整備等について、今後の課題として検討を開始しているところである。

5 登録基幹技能者制度について

基幹技能者は、熟達した作業能力、豊富な知識、元請や他職種との調整等、高度なマネジメント能力を備えた技能者資格であり、平成7年に建設省が策定した「建設産業政策大綱」を受けて、各専門工事業団体が運営する民間資格としてスタートした。平成20年には、建設業法施行規則が改正され、経営事項審査制度の中で公的な位置づけが付与され登録基幹技能者となり、現在33職種、合計4万6,000名余りが、有資格者として各

現場で活躍している。

登録基幹技能者は、工事の品質・コスト・安全等への貢献とともに、技能労働者の目標像としての活躍が期待されている。また最近では、公共工事の総合評価において登録基幹技能者の配置を加点対象とする発注者が増加しているほか、大手ゼネコンにおいても、登録基幹技能者資格を有する者に対する特別手当を支給するなどその活用が拡がりつつある。

登録基幹技能者の活用により、当該工事の品質等の向上のみならず、登録基幹技能者を抱える優良な専門工事業者の受注機会の拡大が図られ、技能労働者の処遇の改善に繋がり、更には担い手の確保にも大きく寄与することが期待される。登録基幹技能者制度推進協議会の事務局を務める当基金としては、専門工事業団体と更に連携を密にして、登録基幹技能者の質量ともの充実を図るとともに、更なる活用拡大に努めていきたい。

6 おわりに

長らく続いた建設投資の右肩下がりの時代がようやく終わり、かすかではあるが、未来に向けた光明が見え始めているように思える。「請け負け」と揶揄されていた状況から、元請は発注者に、下請は元請に対し、それぞれ良い仕事をするために、正当な要求を行うことができる環境が整いつつあるのではないかと。

担い手確保・育成のために必要な対策は、これまで長らくその必要性が指摘されながら、業界を取り巻く厳しい状況の中、実施できていなかったものが多い。今こそ、業界や行政をはじめ関係者が総力を挙げて、担い手確保・育成のために取り組むべき時であり、逆に「今を逃せば、永久にチャンスは巡ってこないのだ」くらいの危機意識を、関係者一人ひとりが持つ必要がある。コンソーシアムの取組みを契機に、地域ぐるみ、業界ぐるみで人を受け入れ、育てていく仕組みを構築し、そしてそれを持続可能なものとするよう、関係団体・機関の皆さんとともに、当基金自らも全力を尽くしていきたい。